

BEGELEIDING OP DE WERKVLOER IN DE HORECASECTOR

Analyse van survey-onderzoek bij werkgevers

Hanne Van Waeyenberg, Annelies Droogmans & Peter De Cuyper

Projectleiding: Peter De Cuyper

COMMENTAAR IS WELKOM: peter.decuyper@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

© 2015 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

1 Inleiding	5
2 Onderzoeksopzet	6
2.1 Onderzoeksvragen	6
2.2 Responsanalyse	6
3 Onderzoek van de nood, kennis en toepassing van de BODW-maatregelen	9
3.1 Hebben werkgevers nood aan BODW?	9
3.1.1 Aanwezigheid van de doelgroep	9
3.2 Ondersteuningsnoden	11
3.3 Zijn de BODW-maatregelen gekend?	13
3.4 In welke mate worden de BODW-maatregelen gebruikt?	15
4 Tussentijdse conclusie: wat nemen we mee?	17
5 Analyse van de kennis en het gebruik van de BODW-maatregelen door werkgevers die nood aan ondersteuning ervaren	18
5.1 Relatie nood en kennis	18
5.2 Relatie nood, kennis en gebruik	19
5.3 Synthese	19
5.4 Terugkoppeling naar de verschillende maatregelen	20
5.4.1 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor taalkennis en kennis/gebruik van IBOT, job- en taalcoaching en NODW	20
5.4.2 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor arbeidsmarktattitudes en kennis/gebruik van Job- en taalcoaching	21
5.4.3 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor vaktechnische vaardigheden en kennis/gebruik van IBO	22
5.4.4 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor werknemer(s) met een arbeidshandicap en kennis/gebruik van GIBO	22
6 Conclusie	23
7 Referenties	24

1 | Inleiding

Het beleid van de nieuwe Vlaamse Regering wil hoog inzetten op het investeren in werknemers en activeren van potentiële werknemers. Eén van de instrumenten die daarvoor zou moeten bijdragen is ‘begeleiding op de werkvloer’ (verder BODW). Op dit moment bestaan er vele vormen van BODW. Ondanks de veelheid aan maatregelen is er weinig zicht op wat deze diverse instrumenten nu precies inhouden, of ze hun doelstellingen bereiken en waarom dat al dan niet het geval is. Daarnaast is er eveneens geen zicht op de mate waarin BODW aansluit bij de noden van werkgevers en werknemers. Het departement WSE gaf ons in het kader van het VIONA onderzoeksprogramma de opdracht om dit te onderzoeken en na te gaan hoe BODW er idealiter moet uitzien. De globale resultaten van dit onderzoek zijn terug te vinden in Droogmans, Van Dooren, De Cuyper & Van Waeyenberg, 2015.

Eén van de onderzoeksmethodes in de uitvoering van het onderzoek waren sectorpanels met werkgevers. Als input voor het sectorpanel binnen de Horeca werd een survey georganiseerd in samenwerking met Horeca Vlaanderen waarbij we peilden naar de noden aan en de inzet van BODW in de horecasector. Deze resultaten werden als input gebruikt voor het sectorpanel Horeca, maar hierover werd niet specifiek gerapporteerd in het eindrapport. In deze nota vatten we de voornaamste resultaten samen uit de survey.

2 | Onderzoeksopzet

2.1 Onderzoeksvragen

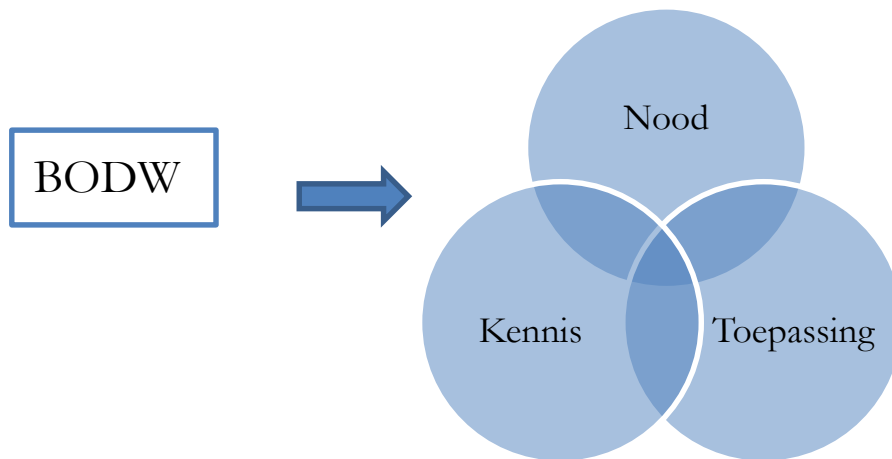
De centrale onderzoeksvragen die we a.d.h.v. de resultaten van de survey wensten te beantwoorden zijn:

- in welke mate ervaren werkgevers in de horecasector *nood* aan ondersteuning bij het aanwerven en aan het werk houden van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (personen met een arbeidshandicap, personen met een problematische arbeidsattitude, personen met onvoldoende vaktechnische vaardigheden en/of personen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen)?
- zijn de BODW-maatregelen *bekend* bij de werkgevers?
- maken de bedrijven *gebruik* van BODW-maatregelen?

Deze onderzoeksvragen zullen we beantwoorden in dit rapport. Daarnaast onderzoeken we nog volgende relaties:

- hebben werkgevers die *nood* ervaren aan ondersteuning voor bovengenoemde werknemers ook *kennis* van BODW maatregelen?
- maken werkgevers die *nood* ervaren aan ondersteuning ook meer *gebruik* van BODW maatregelen?

Onderstaand schema visualiseert deze relaties.



2.2 Responsanalyse

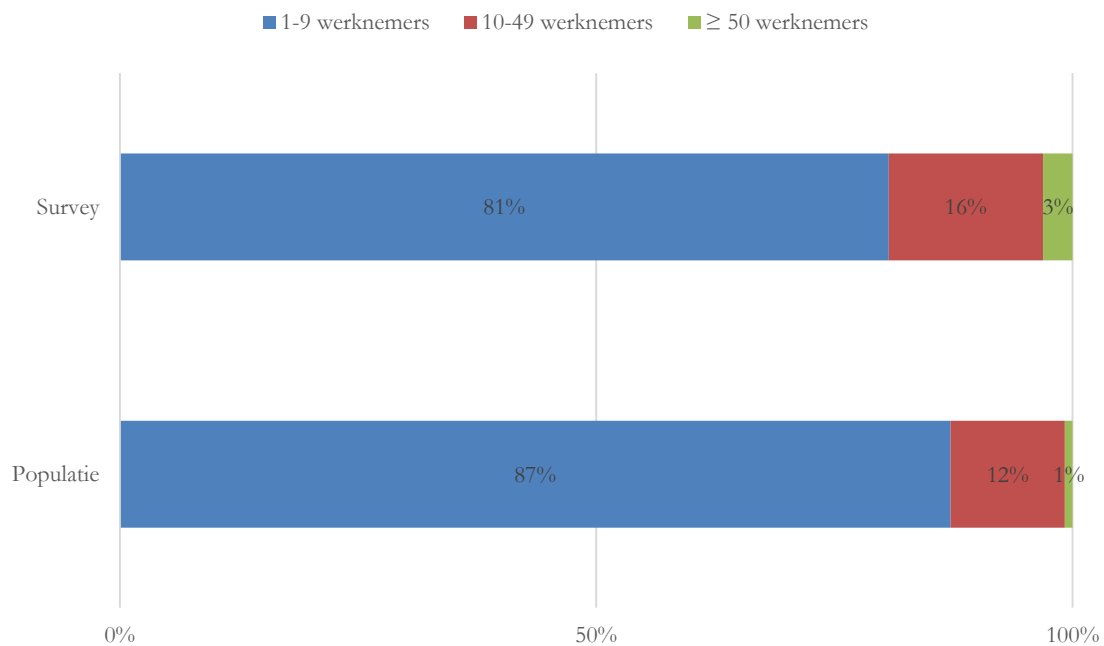
Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen wordt dus beroep gedaan op de resultaten van een korte vragenlijst. Deze werd met behulp van Horeca Vlaanderen verstuurd naar al hun leden, met name 4 000 werkgevers die actief zijn binnen de horecasector. In totaal vulden 358 werkgevers deze bevraging in. Dit is een respons van 9%.

We vergelijken vervolgens de kenmerken van de respons met de kenmerken van de totale populatie op aantal werknemers, regio en activiteiten.

De horecasector bestaat voornamelijk uit kleine bedrijven. Uit cijfers van Guidea voor het jaar 2013 vinden we terug dat in Vlaanderen 87% van de werkgevers minder dan 10 werknemers tewerkstellen (kleine ondernemingen). Een aandeel van 12% van de werkgevers telt tussen 10 en 49 werknemers in hun bedrijf (middelgrote ondernemingen) en een aandeel van minder dan 1% tenslotte telt meer dan 50 werknemers (grote ondernemingen).

Het grote aandeel kleine bedrijven komt ook in onze survey naar voren. Zo geeft 81% van de respondenten aan werkgever te zijn in een klein bedrijf. Het aandeel werkgevers in middelgrote bedrijven ligt met 16% heel wat lager. Een aandeel van 3% van de werkgevers is tenslotte werkzaam in een grote onderneming. De respons van onze survey ligt dus hoger bij werkgevers van middelgrote- en grote ondernemingen. Onderstaande grafiek geeft dit weer.

Grafiek 2.1 Uitsplitsing van de werkgevers naar dimensiegrootte, cijfers voor survey (n=358) en Vlaanderen



Bron Cijfers populatie: Guidea. (2014). *Sectoranalyse Horeca 2014*. Brugge

Wat betreft de vestigingsplaats van de werkgevers geeft het grootste aandeel van de respondenten aan actief te zijn in de provincie West-Vlaanderen (26,0%). Dit aandeel ligt niet veel lager voor Oost-Vlaanderen (25,1%) en Antwerpen (23,2%). Verder geeft 16,8% aan actief te zijn in Limburg en 12,0% in Vlaams-Brabant.¹

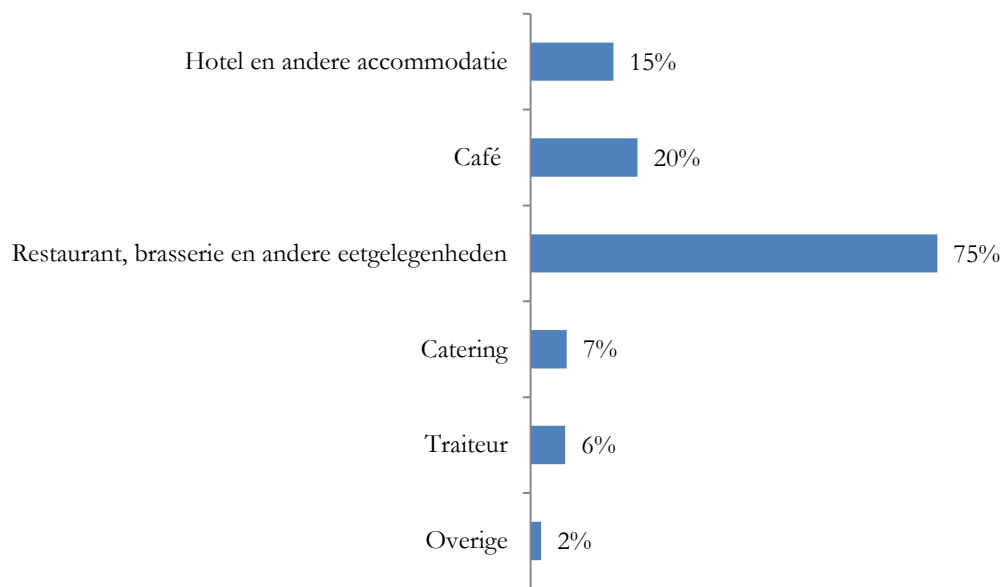
Deze aandelen wijken voor geen van de provincies meer dan drie procentpunten af van de verdeling die het kenniscentrum voor toerisme en horeca (Guidea) berekend heeft voor het jaar 2013 (Guidea, 2014).

Wat betreft de activiteiten waar de ondernemingen van de bevraagde werkgevers zich op richten, vinden we een grote verscheidenheid terug. De horecasector is dan ook een erg diverse sector waar-

¹ Sommige bedrijven gaven aan in meer dan één provincie actief te zijn. Deze cijfers werden ook meegenomen in deze analyse wat verklaart dat de totale som over de provincies meer dan 100% bedraagt.

onder niet alleen cafés en restaurants maar ook hotels, vakantieverblijven, catering, ... vallen. Onderstaande grafiek geeft de verdeling van de activiteiten over de verschillende respondenten weer. Hierbij is het opnieuw mogelijk dat sommige werkgevers zich op meerdere activiteiten richten. Uit deze grafiek komt duidelijk naar voren dat het grootste aandeel van de respondenten werkzaam is in de deelsector restaurants. Ook de cijfers van Guidea noteren dat deze deelsector het hoogste aandeel bedrijven telt. Het aandeel werkgevers dat een onderneming binnen de deelsector cafés leidt, ligt dan weer heel wat lager in vergelijking met het aandeel dat we terugvinden bij Guidea, met name 30% tegenover 20% in onze survey (Guidea, 2014).

Grafiek 2.2 **Overzicht van de activiteiten waar de ondernemingen zich op richten, n=358 (survey), in %, (meerdere categorieën per werkgever mogelijk)**



3 | Onderzoek van de nood, kennis en toepassing van de BODW-maatregelen

3.1 Hebben werkgevers nood aan BODW?

3.1.1 Aanwezigheid van de doelgroep

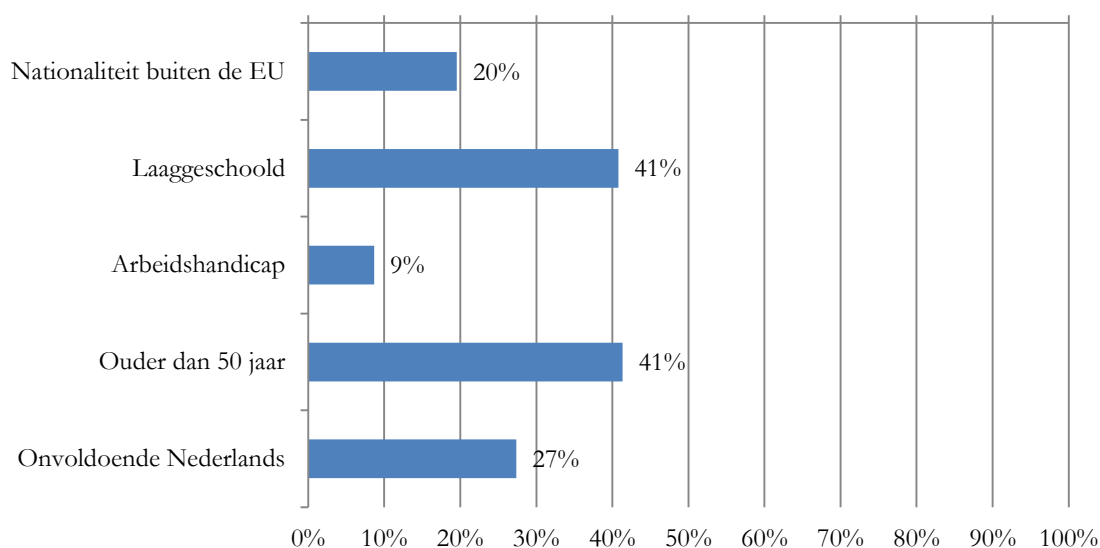
In eerste instantie werd aan de werkgevers bevraagd of ze werknemers in dienst hebben die mogelijk in aanmerking komen voor BODW. Meer specifiek zijn dit werknemers die:

- een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie;
- laaggeschoold zijn (niet over een diploma van het secundair onderwijs beschikken);
- een arbeidshandicap hebben;
- ouder dan 50 jaar zijn;
- niet voldoende de Nederlandse taal beheersen.

Grafiek 3.1 geeft weer hoe hoog het aandeel van de bevraagde werkgevers is dat iedere doelgroep tewerkstelt.

Uit de grafiek komt naar voren dat vier werkgevers op tien in onze survey één of meerdere laaggeschoolde werknemers tewerkstellen. Eenzelfde resultaat vinden we terug voor de doelgroep van oudere werknemers. Ook de aandelen van de andere categorieën liggen relatief hoog. Zo heeft meer dan één vierde van de werkgevers iemand in dienst van wie ze menen dat de Nederlandse taal onvoldoende beheerst wordt. De sector bezit dus over een hoog aandeel bedrijven die werknemers tewerkstellen waar de BODW-maatregelen zich op richten. Het aandeel werkgevers dat werknemers met een arbeidshandicap tewerkstelt, ligt met een aandeel van 9% van de werkgevers dan weer relatief laag.

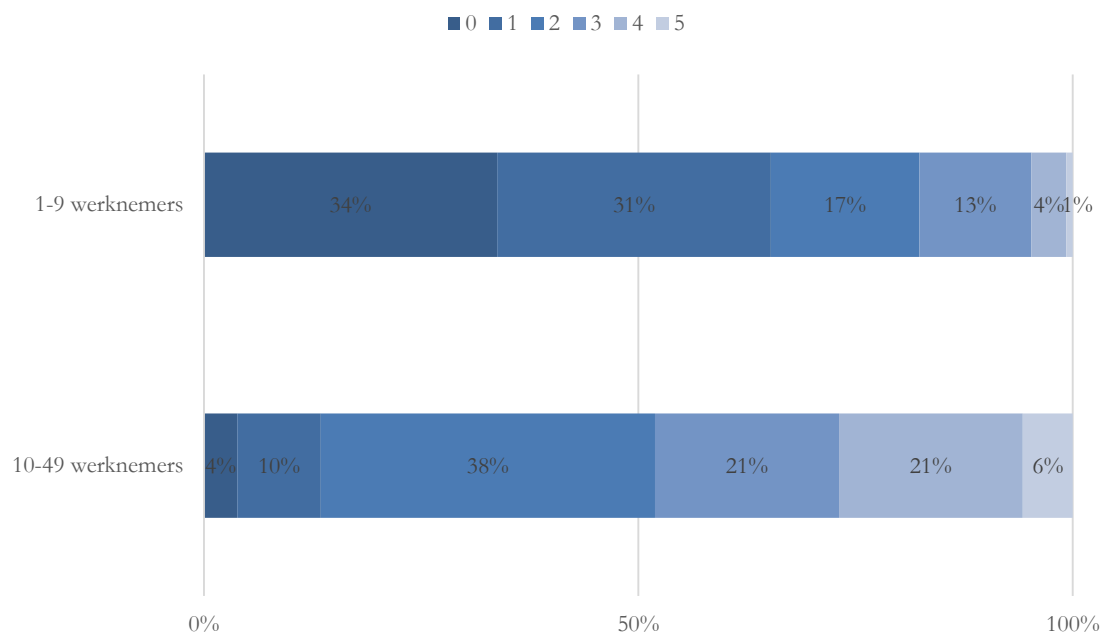
Grafiek 3.1 Aandeel werkgevers dat iedere categorie van doelgroepwerknemers tewerkstelt, n=358, in %
(meerdere categorieën per werkgever mogelijk)



Uit deze grafiek kunnen we niet afleiden hoeveel verschillende doelgroepen de werkgevers tewerkstellen. Dit wordt in grafiek 3.2 weergegeven. We splitsen deze resultaten uit naar de bedrijfsgrootte. Deze analyse is nodig daar het te verwachten is dat grotere bedrijven een diverser personeelsbestand hebben. We maken hierbij abstractie van grote bedrijven daar onze survey slechts weinig respondenten telt voor deze bedrijfsvorm.

Uit de grafiek kunnen we verschillende conclusies maken. Zo valt op dat bijna de helft van de middelgrote bedrijven drie categorieën van doelgroepwerknemers of meer tewerkstellen. Dit aandeel ligt voor kleine bedrijven veel lager met een aandeel van bijna 20%. Voor de kleine bedrijven vinden we wel terug dat de helft van de werkgevers één of twee categorieën van doelgroepwerknemers tewerkstellen. Dit is zeker wel een hoog aandeel daar deze bedrijven minder dan tien werknemers in dienst hebben.

Grafiek 3.2 Verdeling van het aandeel categorieën van doelgroepwerknemers die door de werkgevers tewerkgesteld worden, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (abstractie makend van grote ondernemingen), $n_{\text{klein}}=265$; $n_{\text{middel}}=52$, in %

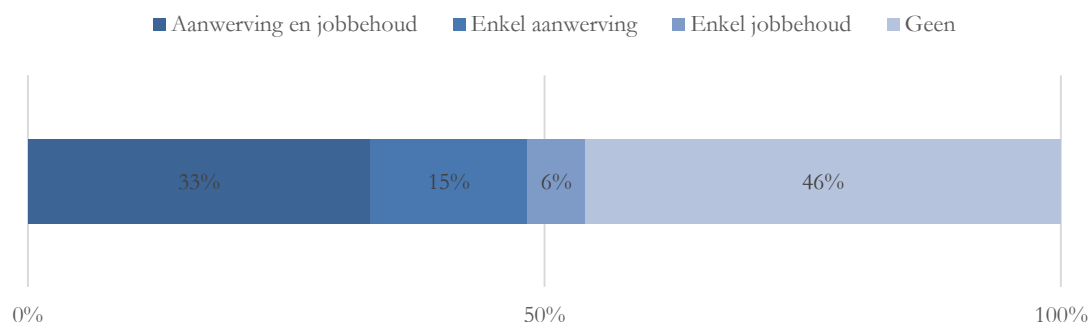


3.2 Ondersteuningsnoden

Vervolgens hebben we de werkgevers bevraagd of ze nood hebben aan ondersteuning bij de aanwerving en/of voor het jobbehoud van de hierboven beschreven doelgroepwerknemers.

Meer dan de helft van onze respondenten gaf hierbij aan nood te hebben aan ondersteuning. De grootste groep van deze werkgevers sprak deze vraag uit naar zowel aanwerving als jobbehoud. Daarnaast geeft nog 15% van de werkgevers aan enkel nood te hebben aan begeleiding voor aanwerving en 6% enkel voor jobbehoud. Dit wordt weergegeven in grafiek 3.3.

Grafiek 3.3 Verdeling van werkgevers naar nood voor ondersteuning, $n=358$, in %



Vervolgens kan nagegaan worden hoe de noden verdeeld zijn bij kleine en middelgrote ondernemingen. We gaan ook hier niet in op de grote ondernemingen omwille van het lage aantal respondenten wat mogelijk kan zorgen voor vertekening. In tabel 3.1 wordt weergegeven hoe hoog het aandeel werkgevers ligt dat aangeeft nood te ondervinden aan ondersteuning voor de twee bedrijfsgroottes.

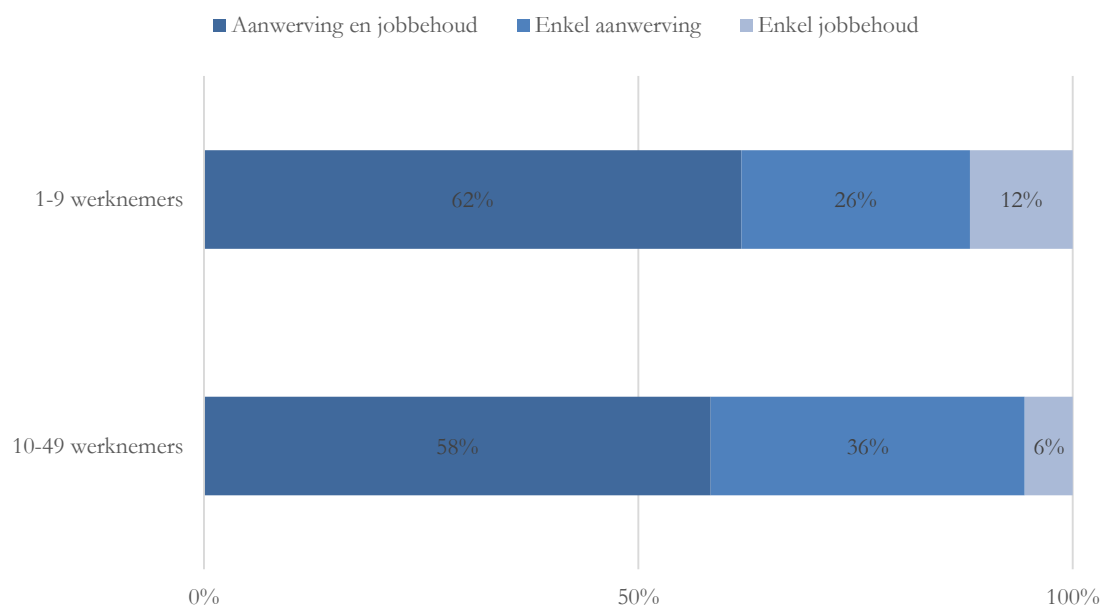
Uit deze tabel blijkt dat werkgevers in middelgrote ondernemingen een hogere ondersteuningsnood ervaren dan werkgevers die werkzaam zijn in kleine bedrijven. Het verschil bedraagt tien procentpunten.

Tabel 3.1 Nood aan ondersteuning uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, nklein=289; nmiddel=58, in kolompercentages

	1-9 werknemers	10-49 werknemers
Nood aan ondersteuning	52,6	62,1
Geen nood aan ondersteuning	47,4	37,9

Kijken we vervolgens naar de vorm van ondersteuning waar de werkgevers uit deze twee types van bedrijfsgrootte nood aan achten, dan zien we dat werkgevers in middelgrote ondernemingen relatief vaker aangeven nood te hebben aan ondersteuning voor aanwerving dan werkgevers in kleine bedrijven. Deze laatste groep heeft dan weer relatief meer nood aan ondersteuning voor jobbehoud dan werkgevers in middelgrote bedrijven. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat grotere bedrijven zelf meer tools in handen hebben i.f.v. jobbehoud dan kleinere bedrijven, waar het functioneringsbeleid vaak minder ontwikkeld is.

Grafiek 3.4 Verdeling van werkgevers naar nood voor ondersteuning uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, nklein=152, nmiddel=36, in %

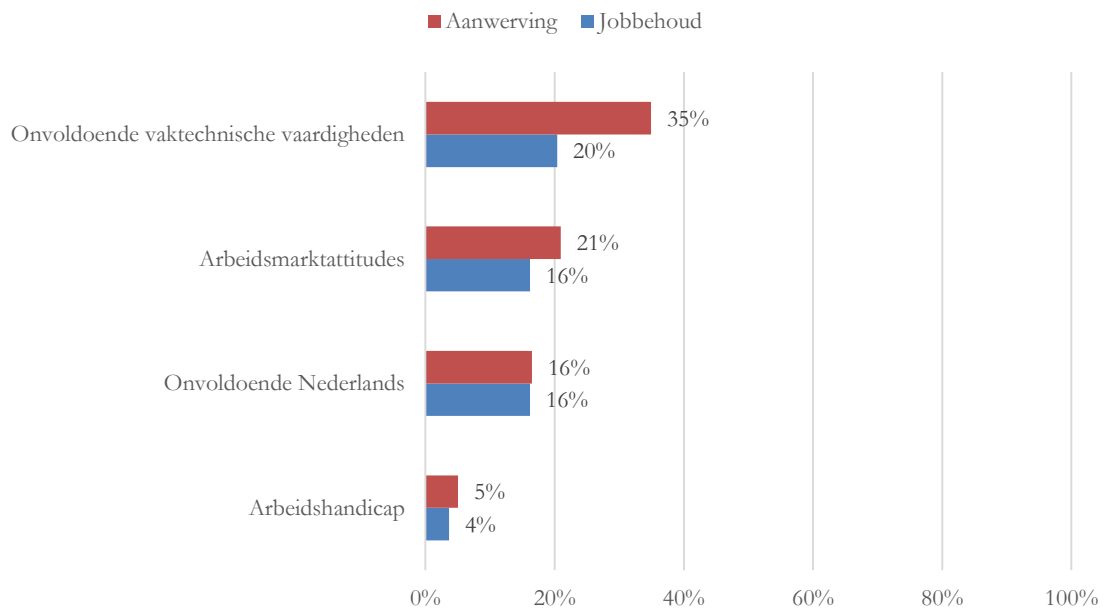


Vervolgens gaan we na voor welke doelgroepen de werkgevers ondersteuning zouden wensen voor aanwerving en/of jobbehoud. Grafiek 3.5 geeft dit weer.

In de grafiek vinden we terug dat zowel de ondersteuning voor aanwerving als voor jobbehoud voornamelijk gewenst is voor personen met onvoldoende vaktechnische vaardigheden. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de hoge werknemersmobiliteit waardoor de sector gekenmerkt wordt. De horecasector kent een hoge instroom, onder meer van werknemers van buiten de sector en van personen die niet aan het werk waren (Van Waeyenberg, De Rick & De Cuyper, 2015). Werkgevers ervaren voor deze groep wellicht de behoefte aan ondersteuning voor hun gebrek aan vakkennis.

Daarnaast blijkt een gebrek aan arbeidsmarktattitudes vaak een knelpunt te zijn. De nood aan ondersteuning voor onvoldoende Nederlandse taalkennis ligt weer wat lager. Dit lager aandeel is enigszins verwonderlijk daar we hierboven reeds zagen dat 27% van de bevraagde werkgevers aangeven personen tewerk te stellen waarvan ze menen dat ze de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.

Grafiek 3.5 Verdeling van de werkgevers die aangeven een nood aan ondersteuning te hebben, naar doelgroep waar ondersteuningsnood voor is, uitgesplitst naar nood aan aanwerving en nood aan jobbehoud, n=358, in % (meerdere categorieën per werkgever mogelijk)



3.3 Zijn de BODW-maatregelen gekend?

Uit bovenstaande analyses vonden we terug dat de bevraagde werkgevers heel wat werknemers tewerkstellen die in aanmerking komen voor BODW en dat werkgevers daarnaast ook aangeven nood te hebben aan ondersteuning voor de aanwerving en/of jobbehoud van deze groep. Daarnaast zagen we in hoofdstuk 2 terugkomen dat de horecasector voornamelijk bestaat uit kleine bedrijven waar het vaak moeilijker is voor werkgevers en andere werknemers om veel tijd vrij te maken voor personeels-ondersteuning en vorming. Externe begeleiding kan hiervoor een oplossing bieden, zij het dat er nog wel enige hindernissen zijn (cf. Droogmans et al., 2015). In dit hoofdstuk gaan we dan ook na in welke mate BODW bekend is bij de werkgevers. Tabel 3.2 geeft voor onze bevraagde werkgevers weer of ze één van de onderzochte BODW-maatregelen kennen (cf. supra: IBO, IBOT, GIBO, NODW en JTC).

Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft van de werkgevers een notie heeft van minimum één BODW-maatregel. Vier werkgevers op tien kennen echter geen enkele maatregel. BODW is voor heel wat werkgevers dus duidelijk nog een onbekend domein.

Tabel 3.2 Weergave van de kennis van de werkgevers van de BODW maatregelen, n=341

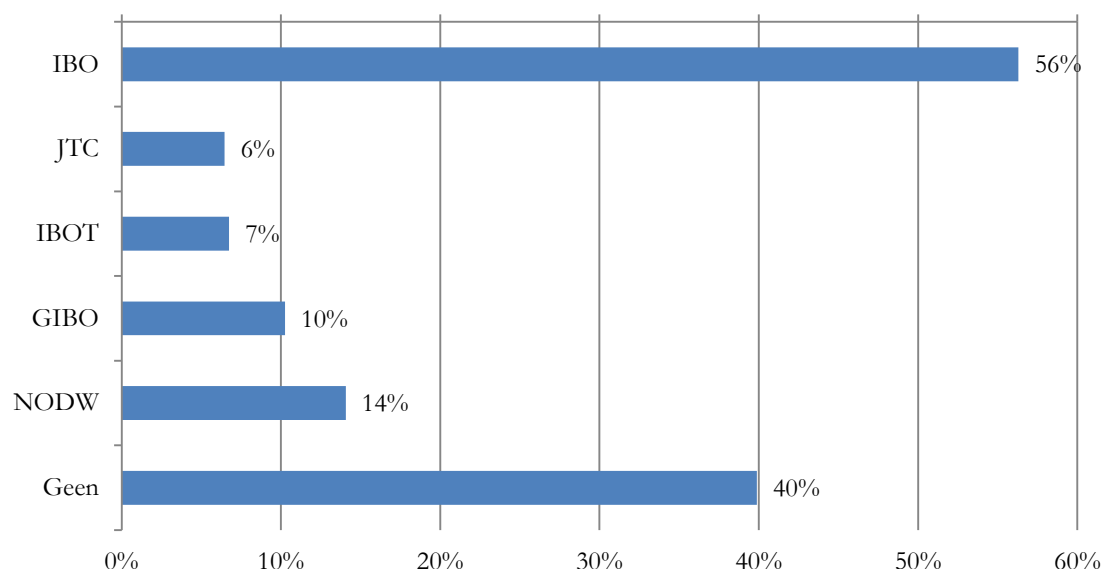
	N	%
Minimum één maatregel gekend	205	60,1
Geen maatregelen gekend	136	39,9

Splitsen we deze cijfers uit naar bedrijfsgrootte, dan blijkt dat in middelgrote bedrijven 65% van de werkgevers bekend is met minimum één BODW-maatregel, terwijl dit aandeel in kleine bedrijven 58% bedraagt.

We bevroegen de werkgevers ook van waar ze de maatregelen kennen. Hieruit blijkt VDAB naar voren te komen als de belangrijkste speler van de verschillende informatiekkanalen. Bijna zes respondenten op tien die aangaven minstens één van de maatregelen te kennen, werden (onder meer) geïnformeerd door de VDAB. Ook Horeca Vlaanderen en de sociale secretariaten worden door velen genoemd. Respectievelijk 37% en 23% van de werkgevers gaven aan dat ze bekendgemaakt werden met deze maatregelen door (onder meer) deze kanalen. Informele communicaties via collega-partners zorgt bij 10% van de respondenten voor de betrokken kennis. Ook zelfstudie en kennis via sollicitanten of werknemers vinden we als infokanalen terug.

Volgende grafiek geeft vervolgens weer van welke maatregelen de werkgevers notie hebben. Hieruit blijkt dat Individuele Beroepsopleiding (IBO) met 56% duidelijk de meest bekende vorm is. Bijna alle werkgevers die bekend zijn met BODW, kennen deze maatregel (93% van de personen die een maatregel kennen, zijn ook bekend met IBO). Voor de andere maatregelen vinden we veel minder respondenten terug die hier bekend mee zijn. Het aandeel ligt niet hoger dan 14% van de werkgevers voor Nederlands op de Werkvloer. Dit is niet verwonderlijk daar deze maatregelen binnen de horecasector veel minder worden toegepast (Droogmans et al., 2015).

Grafiek 3.6 Aandeel werkgevers dat met iedere BODW-maatregel bekend is, n=341; in % (meerdere categorieën per werkgever mogelijk)



3.4 In welke mate worden de BODW-maatregelen gebruikt?

Het is niet alleen belangrijk om te bestuderen of werkgevers de maatregelen kennen, maar ook of ze er al dan niet gebruik van maken. Het aandeel werkgevers dat in onze survey aangeeft gebruik te maken van één van de maatregelen bedraagt 37%.

Tabel 3.3 Weergave van het gebruik van de BODW maatregelen door de werkgevers, n=321

	N	%
Minimum één maatregel gebruikt	120	37,4
Geen maatregelen gebruikt	201	62,6

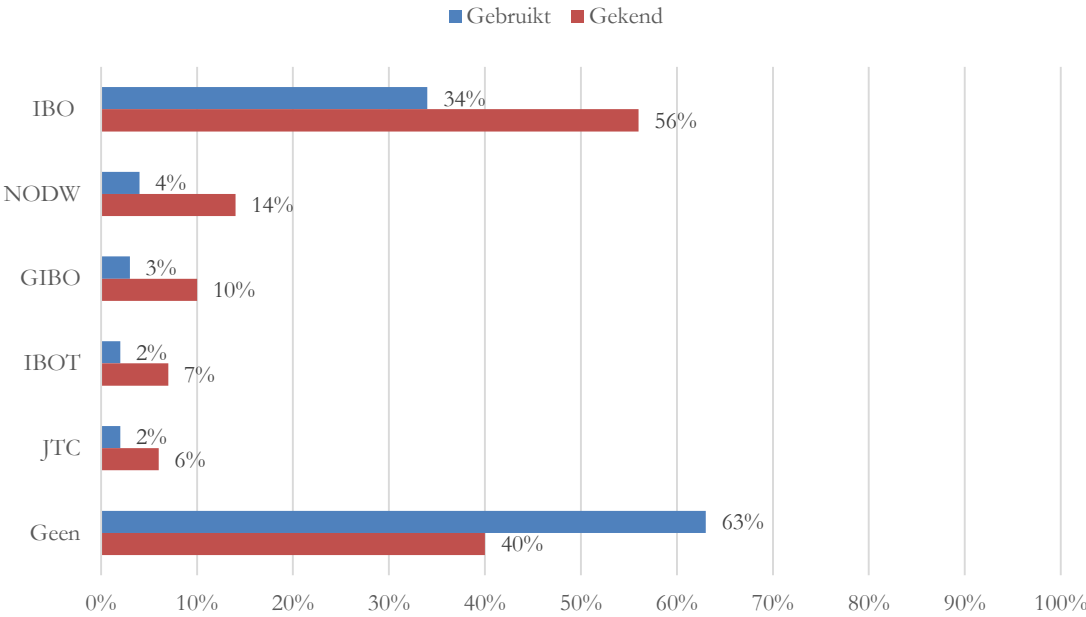
Wat betreft de verdeling naar bedrijfsgrootte komt naar voren dat de maatregel vaker wordt toegepast bij middelgrote bedrijven (48%) dan bij kleine bedrijven (34%).

In grafiek 3.7 geven we weer welke BODW-maatregelen de werkgevers hebben gebruikt. Om een volledig beeld te geven, wordt het aandeel werkgevers dat bekend is met iedere maatregel eveneens weergegeven.

Uit de grafiek zien we duidelijk dat er voornamelijk beroep wordt gedaan op IBO. Een aandeel van 34% van de werkgevers geeft aan IBO toe te passen (dit is 90% van het totale aantal werkgevers dat BODW toepast). In het onderzoek van Droogmans et al. (2015) kwam de hoge toepassing van IBO door de horecasector ook naar voren. Zo komt de sector naar voren als de derde grootste afnemer van alle uitgevoerde IBO-trajecten. In 2014 werden 13 722 IBO-trajecten gestart.

Net als in grafiek 3.6 vinden we opnieuw grote verschillen terug met de andere maatregelen. De maatregel job- en taalcoaching blijkt nauwelijks toegepast te worden. Ook de maatregelen NODW en in het bijzonder IBOT kennen weinig gebruik, ondanks de belangrijke groep tewerkgestelde werknemers die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.

Grafiek 3.7 Uitsplitsing van de maatregelen die gebruikt worden en de maatregelen die gekend zijn door de werkgevers, ngebruikmaking=321, nkennis=341 (meerdere categorieën per werkgever mogelijk)

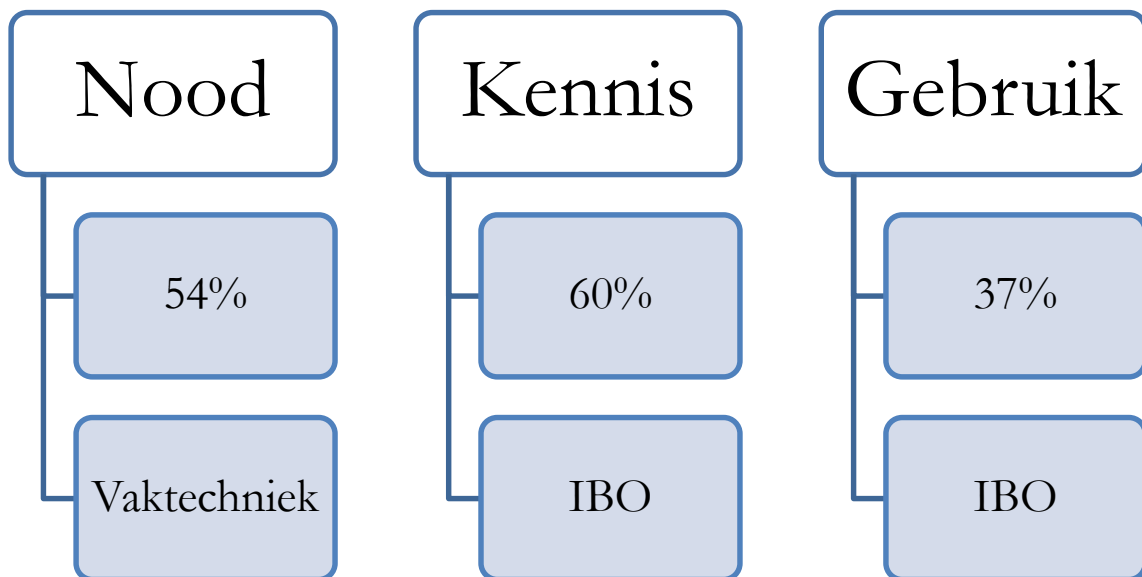


4 | Tussentijdse conclusie: wat nemen we mee?

Uit onze survey komt naar voren dat een hoog aandeel van de werkgevers een duidelijke nood ervaren aan ondersteuning van de doelgroepwerknemers waar de maatregelen van begeleiding op de werkvloer zich op richten. In het bijzonder de personen waarvan de werkgevers menen dat ze niet over voldoende vaktechnische ondersteuning beschikken, komen naar voren als een groep waar er nood heerst aan ondersteuning voor zowel aanwerving als jobbehoud.

Wat de kennis van de maatregelen betreft, vinden we terug dat meer dan de helft van de werkgevers minimum één van de maatregelen kent. In het bijzonder de maatregel Individuele Beroepsopleiding (IBO) is bekend bij vele werkgevers. Het aandeel werkgevers die buiten IBO nog andere maatregelen kent is beperkt.

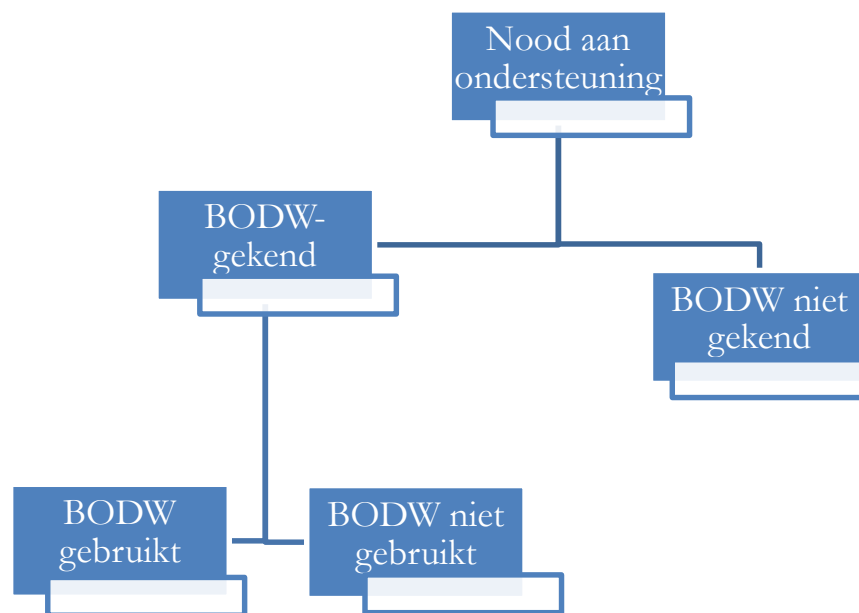
Vier werkgevers op tien doen beroep op een BODW-maatregel. De IBO-maatregel komt hierbij duidelijk naar voren als de meest toegepaste maatregel.



5 | Analyse van de kennis en het gebruik van de BODW-maatregelen door werkgevers die nood aan ondersteuning ervaren

Nu we de drie luiken afzonderlijk hebben bestudeerd, brengen we de verschillende luiken nu samen en onderzoeken we of werkgevers die nood ervaren aan ondersteuning voor de aanwerving en/of het jobbehoud van BODW-doelgroepwerknemers, ook kennis hebben van BODW-maatregelen. In een volgende fase gaan we na in welke mate ook gebruik wordt gemaakt van BODW door deze groep.

Figuur 5.1 Schema



5.1 Relatie nood en kennis

Voor de samenhang tussen nood en kennis vinden we terug dat werkgevers die aangeven nood te hebben aan ondersteuning ook vaker de BODW-maatregelen kennen. Een aandeel van 68% van de werkgevers die nood aan ondersteuning ervaren, is gekend met minstens één maatregel.

Tabel 5.1 Kennis van de BODW-maatregelen bij werkgevers die nood aan ondersteuning hebben, n=194, in rijpercentages

	Maatregel(en) gekend	Maatregel(en) niet gekend
n	132	62
%	68,0	32,0

5.2 Relatie nood, kennis en gebruik

Vervolgens gaan we na of werkgevers die nood aan ondersteuning ervaren en aangeven bekend te zijn met BODW, ook daadwerkelijk gebruik maken van de maatregelen. Daar de maatregelen gericht zijn op werknemers die ondersteund dienen te worden, is het interessant om na te gaan of dit ook voor deze groep wordt toegepast. Dit wordt in tabel 5.2 weergegeven.

We vinden in de tabel terug dat bijna 39% van de werkgevers die nood hebben aan ondersteuning en bekend zijn met de BODW-maatregelen, geen gebruik maken van de maatregelen.

Tabel 5.2 Gebruik van de BODW-maatregelen bij werkgevers die nood hebben aan ondersteuning en de BODW-maatregelen kennen, n=132, in rijpercentages

	Maatregel(en) gebruikt	Maatregel(en) niet gebruikt
n	81	51
%	61,4	38,6

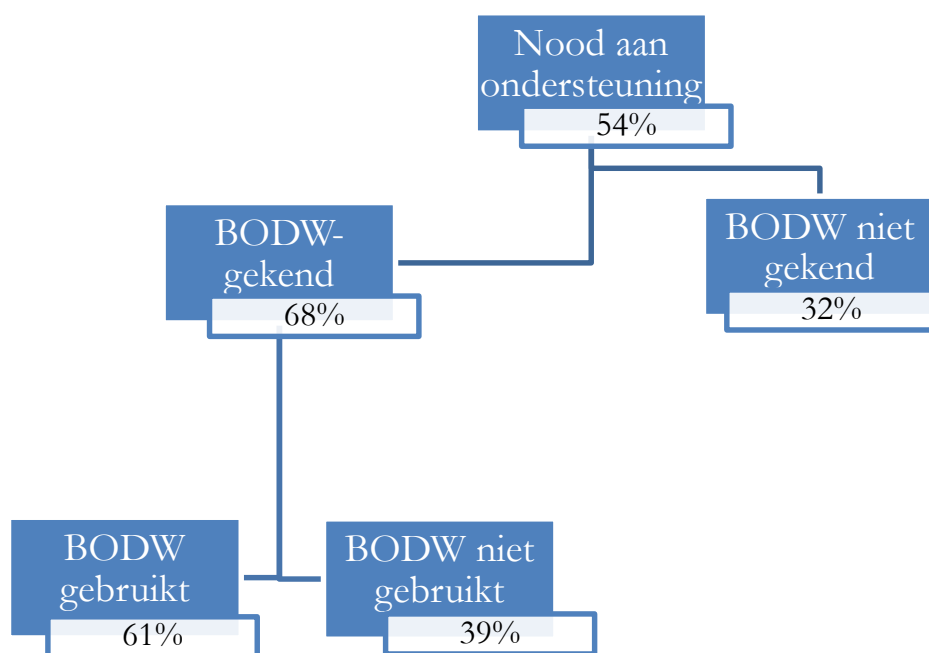
Als redenen voor het niet gebruiken van de BODW-maatregelen kwam voor één derde van de respondenten naar voren dat een goede kennis van BODW toch ontbrak. Ook gaf meer dan een vijfde aan geen behoefte te hebben aan de maatregelen. Net geen 10% van de werkgevers beschikte intern reeds over begeleiding.

Daarnaast werd nog aangegeven dat de maatregelen ‘moeilijk in te lassen zijn tijdens de werkuren en dat ze te veel administratie vroegen.

5.3 Synthese

Samengevat kunnen we dus stellen dat wat betreft de werkgevers die nood aan ondersteuning ervaren, we voor één derde van de werkgevers terugvinden dat ze niet bekend zijn met de BODW-maatregelen. Voor de werkgevers die de maatregelen wel kennen, vinden we voor bijna vier werkgevers op tien terug dat ze geen gebruik maken van de maatregelen.

Figuur 5.2 Synthese



5.4 Terugkoppeling naar de verschillende maatregelen

De vijf BODW-maatregelen hebben elk hun specifieke doelgroepen die ze ondersteunen. In deze fase passen we hierom bovenstaand schema toe voor de verschillende BODW-maatregelen afzonderlijk. We gaan hierbij meer in het bijzonder na in welke mate werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor een specifieke doelgroep, ook gekend zijn en gebruik maken van de BODW-maatregel(en) die op deze doelgroep gericht zijn.

Volgende tabel geeft weer welke BODW-maatregelen zich richten op werknemers met onvoldoende kennis van het Nederlands, een gebrekkige arbeidsattitude, onvoldoende vaktechnische vaardigheden en werknemers met een arbeidshandicap.

Nood van ondersteuning	BODW-maatregel
Onvoldoende kennis van het Nederlands	Individuele BeroepsOpleiding (IBO-T) Job- en TaalCoaching (JTC) NODW (Nederlands Op De Werkvloer)
Gebrekkige arbeidsattitudes	Job- en TaalCoaching (JTC)
Onvoldoende vaktechnische vaardigheden	Individuele BeroepsOpleiding (IBO)
Arbeidshandicap	Gespecialiseerde Individuele BeroepsOpleiding (GIBO)

5.4.1 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor taalkennis en kennis/gebruik van IBOT, job- en taalcoaching en NODW

In onze survey gaven 75 werkgevers aan nood te ondervinden voor de ondersteuning bij aanwerving en/of jobbehoud van personen die niet over een voldoende hoog niveau van de Nederlandse taal beschikken. Voor deze werkgevers zijn we nagegaan in welke mate ze bekend zijn met de BODW-

maatregelen die zich specifiek of gedeeltelijk richten op deze doelgroep. Hiermee doelen we op de maatregelen IBO-T, JTC en NODW. Dit wordt in tabel 5.3 weergegeven.

Uit de tabel komt naar voren dat de maatregel NODW het meest gekend is. Eén vierde van de werkgevers die nood ondervinden aan taalondersteuning voor de werknemer(s), is bekend met deze maatregel. Wat betreft de maatregelen IBO-T en JTC vinden we zo'n 10% van de werkgevers terug die gekend zijn met de maatregelen.

Tabel 5.3 Kennis van IBO-T, JTC en NODW voor werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor werknemers met onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, n=75

Kennis	N	%
IBO-T	8	10,7
JTC	7	9,3
NODW	19	25,3

Vervolgens gaan we voor de groep werkgevers die nood hebben aan taalondersteuning en de maatregel(en) kennen na in welke mate ze hier ook gebruik van maken. Hierbij zien we dat van de acht werkgevers uit deze groep die kennis hebben van IBO-T, vier werkgevers ook gebruik van de maatregel hebben gemaakt. Dit betreft dus de helft van deze groep.

Wat betreft de maatregel job- en taalcoaching vinden we slechts één werkgever terug die hiervan gebruik heeft gemaakt. De cijfers die we terugvinden voor het gebruik van de NODW-maatregel liggen hier tussenin. Zeven werkgevers die nood hebben aan taalondersteuning en bekend zijn met de NODW-maatregel, maken hier ook gebruik van.

Redenen die werden opgegeven voor het niet gebruikmaken van de maatregelen waren ondermeer het gebrek aan nodige kennis van de maatregelen (3 werkgevers), de moeilijkheid om het uit te werken qua tijdsinspanne (2 werkgevers) en het niet in aanmerking komen voor de maatregelen (3 werkgevers).

5.4.2 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor arbeidsmarktattitudes en kennis/gebruik van Job- en taalcoaching

Nood aan ondersteuning voor gebrekkige arbeidsmarktattitudes van werknemers wordt door 86 werkgevers aangegeven als een behoefte. Job- en taalcoaching is een maatregel waar beroep op gedaan kan worden voor deze nood. We zien echter dat werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor arbeidsmarktattitudes nauwelijks bekend zijn met deze maatregel. Slechts een aandeel van 7% van deze groep heeft hier kennis van.

Tabel 5.4 Kennis van JTC voor werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor werknemers met gebrekkige arbeidsattitudes, n=86

Kennis	N	%
JTC	6	7,0

Wat betreft het gebruik van job- en taalcoaching door deze zes werkgevers die kennis hebben van de maatregel, zien we dat slechts één werkgever hiervan toepassing heeft gemaakt. Als reden voor het niet gebruikmaken van de maatregel wordt onder meer aangegeven dat de begeleiding intern gebeurt

(1 werkgever), men niet in aanmerking voor de maatregel kwam (1 werkgever) en dat er geen behoefte is aan de maatregel (1 werkgever).

5.4.3 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor vaktechnische vaardigheden en kennis/gebruik van IBO

Vervolgens zoomen we dieper in op de groep voor wie werkgevers het vaakst nood uiten aan ondersteuning. Dit betreft de werknemers die over onvoldoende vaktechnische vaardigheden beschikken. Een aantal van 132 werkgevers uit deze nood. De BODW-maatregel IBO is een maatregel die op deze nood inspeelt. Onderstaande tabel geeft weer in welke mate werkgevers met een nood aan ondersteuning voor vaktechnische vaardigheden bekend zijn met de IBO-maatregel.

Uit deze analyse blijkt dat bijna drie vierde van de werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor werknemers met onvoldoende vaktechnische vaardigheden, bekend is met de IBO-maatregel.

Tabel 5.5 Kennis van IBO voor werkgevers die nood hebben aan ondersteuning voor werknemers met onvoldoende vaktechnische competenties, n=132

Kennis	n	%
IBO	86	65,2

Van de werkgevers die kennis hebben van de IBO-maatregel, hebben 54 werkgevers de maatregel al toegepast. Dit is een aandeel van bijna twee derde van deze groep van werkgevers. Als reden voor het niet gebruik maken van de maatregel komt ondermeer een gebrek aan voldoende kennis naar voren (11 werkgevers), een gebrek aan behoefte (9 werkgevers), het niet in aanmerking komen voor de maatregel (8 werkgevers), administratieve last (2 werkgevers) en het reeds gebruikmaken van interne begeleiding (1 werkgever).

5.4.4 Relatie tussen nood aan ondersteuning voor werknemer(s) met een arbeidshandicap en kennis/gebruik van GIBO

Tenslotte is er nog de nood aan ondersteuning voor werknemers met een arbeidshandicap. In onze survey geven 24 werkgevers aan nood te hebben aan ondersteuning voor deze groep. Specifiek voor deze groep van werknemers wordt het aanbod van GIBO georganiseerd.

Desondanks deze maatregel zich specifiek richt op deze doelgroep, is slechts één vijfde van de werkgevers die nood ondervinden aan ondersteuning voor werknemers met een arbeidshandicap, bekend met de maatregel.

Kennis	n	%
GIBO	5	20,8

Wat betreft het gebruik van de GIBO maatregel door deze groep zien we dat twee van de vijf werkgevers reeds gebruik hebben gemaakt van de maatregel. Dit betreft dus net niet de helft van deze kleine groep. Als reden voor het niet toepassen van de maatregel gaf 1 werkgever aan niet in aanmerking te komen voor de maatregel.

6 | Conclusie

Uit deze bevraging blijkt dat werkgevers uit de Horecasector personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te werk stellen, waarvan het grootste aandeel bestaat uit laaggeschoolden en 50-plussers. Opvallend is dat ongeveer de helft van de bevroagde middelgrote ondernemingen drie of meer moeilijk inzetbare profielen aan het werk heeft. Ook bij micro-ondernemingen zien we dat 50% van de werkgevers één of twee categorieën met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te werk stellen.

In het algemeen kunnen we stellen dat hoewel er duidelijk nood is aan ondersteuning bij de werkgevers voor het inzetten van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de kennis van de geschikte maatregel op maat van hun nood eerder beperkt is. Opvallende uitzondering is de IBO. Deze maatregel is goed gekend door werkgevers die nood hebben aan vaktechnische ondersteuning. Bovendien passen 3 op 5 werkgevers die nood hebben aan vaktechnische ondersteuning en deze maatregel kennen, deze ook toe. De overige maatregelen (NODW, IBO-T, Job-en taalcoaching, GIBO) zijn een stuk minder gekend ook bij diegenen die stellen nood te hebben aan specifieke ondersteuning. Er lijkt dus nood aan een betere bekendmaking van deze maatregelen. Daarnaast lijkt het ook niet automatisch zo dat indien de maatregelen zijn gekend, ze ook daadwerkelijk worden gebruikt. Ook hier lijkt dus de nodige remediëring noodzakelijk.

7 | Referenties

Droogmans, A., Van Dooren, G., De Cuyper, P. & Van Waeyenberg, H. (2015). *Naar een nieuw concept van begeleiding op de werkvloer? BODW participatief doorgelicht*. Leuven: HIVA.

Guida. (2014). *Sectoranalyse Horeca 2014*. Brugge: Guida.

Van Waeyenberg, H., De Rick, K. & De Cuyper, P. (2015). *Mobiliteit in de horecasector – profielschets van mobiele werknemers*. Guida – HIVA.